Was ist mit dem öffentlichen Arbeitgeber los?

geschrieben von Urs Stauffer | November 26, 2020

Wir blicken mit Hoffnung auf die Covid-19-Impfung. Aber wir blicken mit Sorge auf das Verhalten zahlreicher öffentlicher Arbeitgeber. Was beschäftigt uns?

Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind bereit, die Erschwernisse, wie sie sich aus Homeoffice ergeben, auf sich zu nehmen, um das korrekte Funktionieren der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten. Von den Arbeitgebern werden sie mit Einschränkungen beglückt, die ohne Pandemie niemandem in den Sinn kämen. Weshalb das?

Kann mir jemand erklären, weshalb die Stadt A. ihre Mitarbeitenden zu Homeoffice verpflichtet und gleichzeitig sagt, es gelte nun 07/24. 07/24? Das will sagen, was man befürchtet: Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende sei verpflichtet, während 7 Tagen und 24 Stunden für den Dienst bereit zu sein. Die Bereitschaft an sich ist gar nicht das, was der Arbeitgeber will, was er aber daraus ableitet, ist das Folgende:

Sämtliche Zulagen für Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Überzeit, Pikettdienst und Ähnliches sind gestrichen, weil ja 07/24 gilt, oder genauer: Das «Corona-System». Auf so eine Idee muss man erst einmal kommen; sie bringt zum Ausdruck, dass die Anordnung von Homeoffice ausschliesslich als eine Wohltat an den Mitarbeitenden betrachtet wird. So ist es aber nicht.

Oder die leidigen Überstunden: Allerorts beschäftigen sich die öffentlichen Arbeitgeber mit der Anordnung, Überstunden abzubauen. Das scheint das zentrale Problem im Moment. Es erinnert an Gastwirtschaften, welche die Zeit der Pandemie nutzen, um die notwendigen Renovationen im Innern des Gebäudes vorzunehmen. Die Gastwirtschaften haben in diesen Tagen keine

oder wenige Kunden – das macht deshalb Sinn; der öffentliche Dienst aber hat Arbeit, viel Arbeit auch wegen Covid-19, und die Anordnungen machen häufig keinen Sinn.

Hinzu kommt, dass sich viele öffentliche Arbeitgeber kaum mit der Frage beschäftigen, ob die Anordnung, Überstunden abzubauen, einseitig (d. h. ohne Zustimmung des Mitarbeitenden) durchgesetzt werden kann. Diese Frage ist in jedem Einzelfall anhand des Personalreglements zu entscheiden.



Wird auf das Obligationenrecht verwiesen (und die Frage der Überstunden im Personalreglement nicht geregelt), gilt die privatrechtliche Regelung, die die Zustimmung des Arbeitnehmenden zur Kompensation voraussetzt, andernfalls sind die Überstunden finanziell zu entschädigen. Aber solche Details interessieren oft nicht.

Öffentliches Personal Schweiz erhält viele Anfragen, die immer dasselbe Thema umkreisen: Die Anordnung von Homeoffice (immerhin eine dringende Empfehlung des Bundesrates) wird gleichzeitig von Vorgaben begleitet, die ein tiefes Misstrauen des öffentlichen Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen. Offensichtlich besteht die Meinung, der

Mitarbeitende stelle mit der Anordnung von Homeoffice auch gerade seine Bemühungen ein.

Anders ist nicht zu erklären, weshalb die Kompensation von Überstunden so im Fokus steht und weshalb neu ein Corona-System gelten soll und weshalb als Voraussetzung gesagt wird, das Arbeitsergebnis müsse ständig überprüfbar bleiben und es würden keine Kosten entschädigt und dergleichen.

Dabei ist alles genau umgekehrt: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind keineswegs begeistert, im Homeoffice arbeiten zu müssen. Die Nachteile sind erheblich. Es fehlen die sozialen Kontakte, es fehlt der fachliche Austausch, es fehlt die Infrastruktur und vor allem: Arbeit und Verfügbarkeit für den öffentlichen Arbeitgeber wird mitten in die Familie getragen, jeder darf (und muss) teilhaben.

Allerdings: Nur die wenigsten sitzen gerne zu Hause am Küchentisch und erledigen dort die Aufgaben, die nun im Homeoffice bewältigt werden müssen. Viele Mitarbeitende verfügen auch gar nicht über die notwendigen Räume, um separat vom privaten Lebensumfeld arbeiten zu können (sondern nur über diesen Küchentisch).

Sie sind aber bereit, eben ihren Küchentisch dem öffentlichen Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, damit den Empfehlungen des Bundes gefolgt werden kann. Das ist nicht einfach. Es ist sogar ziemlich mühsam, weil der Küchentisch eben nicht als Büropult gedacht ist. Diese schon organisatorisch spürbaren Einschränkungen und Mehraufwendungen nehmen die Einzelnen in Kauf, um ihren Beitrag an die Bewältigung der Pandemie zu leisten.

Vielleicht kann sich der öffentliche Arbeitgeber nicht vorstellen, dass die vollständig fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben eben nicht Glückseligkeit bedeutet, sondern Stress. Das Büro ist zu Hause, die Mitarbeitenden stellen die räumliche Infrastruktur (manchmal unter wenig komfortablen

Umständen) dem Arbeitgeber zur Verfügung.

Es stört dann schon, wenn als Ausgleich hierfür Vorgaben gemacht werden, die in erster Linie Arbeitskontrolle im Sinn haben und nicht etwa das Angebot: «Wie können wir helfen, dass die Arbeit zu Hause auch mit Rücksicht auf die Familie erträglich bleibt.» Nein, Überstunden sollen abgebaut werden. Statt Unterstützung und Anerkennung gibt es Misstrauen und Rückbau.

Diese Haltung bringt ein erhebliches Missverständnis zum Ausdruck. Niemand in der Privatwirtschaft würde Raum und Infrastruktur einfach gratis zur Verfügung stellen, das ist ja gerade unser marktwirtschaftliches System. Und niemand würde es sich dann noch gefallen lassen, gleichzeitig unter Generalverdacht gestellt zu werden, zu Hause nichts zu tun.



Richtig ist deshalb jetzt, über Verbesserungen zu reden! Und zwar für Mitarbeitende, die der öffentlichen Hand helfen, den Betrieb aufrechtzuerhalten, und dafür private Räume zur Verfügung stellen und im Privatleben teils erhebliche Einschränkungen hinnehmen.
In der öffentlichen Verwaltung kursieren einige «Homeoffice-

Vereinbarungen». Dabei fällt auf, dass nicht korrekt unterschieden wird, wer denn dieses Homeoffice überhaupt möchte und wem es in erster Linie zugutekommt. Das ist aber essenziell. Es sind 3 Fälle zu unterscheiden:

- Homeoffice auf Wunsch des Mitarbeitenden im Regelbetrieb (bei vollständig eingerichtetem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber)
- Homeoffice auf Wunsch des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden
- Homeoffice in Vollzug der Vorgaben des Bundesrates als Folge der Covid-19-Pandemie.

Zurzeit sprechen wir von der dritten Variante. Das ist die Variante, bei der die Mitarbeitenden private Einschränkungen auf sich nehmen, um den Dienst weiterhin ordnungsgemäss erfüllen zu können. Hier ist der Arbeitgeber aufgefordert, den Mitarbeitenden zu unterstützen und ihn mit den notwendigen Arbeitsmitteln schnell und kostenfrei auszustatten.

Hält der Mitarbeitende Arbeitsgeräte (in erster Linie Computer, Bildschirme, Telefonie, Software, Drucker, Büroräumlichkeiten) auf eigene Kosten vor, sind ihm diese Kosten zu entschädigen. Dabei darf durchaus berücksichtigt werden, was der Arbeitgeber vorkehren müsste, wenn er diese Infrastruktur selbst vorhalten müsste; der stete Hinweis, der Mitarbeitende habe ja ohnehin ein Mobiltelefon und habe ohnehin einen Computer und habe ohnehin einen Drucker, weshalb er keine Kosten habe, ist eine Betrachtungsweise, die sich nirgendwo sonst in einer Marktwirtschaft finden würde.

Oder anders gefragt: Muss derjenige Mitarbeitende, der über keinen (ausreichend neuen) Computer verfügt, diesen auf eigene Kosten anschaffen, wenn der Arbeitgeber gestützt auf die Covid-19-Empfehlungen Homeoffice anordnet? Kaum.

Der öffentliche Arbeitgeber sei aufgefordert, seine Homeoffice-Vorgaben unter dem Blickwinkel zu sehen, dass seine

Mitarbeitenden bereit sind, Homeoffice auf sich zu nehmen, damit Staat und Gesellschaft mit der Pandemielage fertigwerden.

Der Arbeitgeber sei ebenfalls aufgefordert, aufzuhören, sich unter Berufung auf Homeoffice von unangenehmen (aber von den Mitarbeitenden geleisteten) Überstunden, positiven Feriensaldi, Zeitzuschlägen bei Pikett, Besoldungszulagen bei Wochenendarbeit oder Nachtarbeit und Ähnlichem zu befreien. Das wird nicht verstanden.

Verstanden werden aber Regelungen, wie sie Basel-Stadt getroffen hat – mögen sie als Beispiel dienen (der Bericht dazu in dieser Ausgabe, S. 17).

Interview mit Jeannine Klaiber

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 26, 2020

Wie sieht Ihr täglicher Arbeitsalltag aus und welche Stellung haben Sie beim Naturschutzamt inne?

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet «Fachspezialistin Naturschutz», eine etwas schwammige Bezeichnung, da es aufgrund der Vielfältigkeit meines Berufes keinen eindeutigen Namen gibt. Deshalb gibt es für mich auch keine «normalen» Arbeitstage.

Üblicherweise beginnt der Tag damit, dass ich im Büro meine E-Mails durchgehe und anschliessend, je nach aktuellem Tagesbedarf, meine diversen Projekte vorantreibe. Zurzeit wird

die Fachstelle von drei Personen betreut. Dazu gehören die Ressortleiterin Petra Bachmann, unser Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger und ich. Wir sind somit drei Personen, die für den Naturschutz im Kanton Schaffhausen zuständig sind.

Um welche Projekte handelt es sich dabei?

Beim Naturschutz geht es hauptsächlich um die Erhaltung und Förderung der Natur.

Ich bin in der Projektleitung des Naturschutzamtes tätig. Bei unseren Projekten handelt es sich vorwiegend um Artenschutzprojekte und Aufwertungsprojekte. Neben den Projekten stellen Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten oder Pflegevereinbarungen mit Organisationen, Vereinen und Privatpersonen den grössten Teil meines Aufgabengebietes dar. Zudem betreue ich das kommunale, kantonale sowie das nationale Naturschutzinventar. Immer wenn eine Zonenplanrevision oder eine Naturschutzinventarrevision ansteht, werde ich jeweils auch involviert.

Handelt es sich bei Artenförderungsprojekten um Bienen und andere Tierarten?

Beispielsweise, genau. Zurzeit läuft der Aktionsplan «Zygänen». Hierbei handelt es sich um die Förderung der sogenannten Widderchen – eine Schmetterlingsart. Ebenfalls aktuell sind die Aktionspläne «Ackerflora», «Küchenschelle» oder «Blauflügelige Ödlandschrecke». Für deren Umsetzung stehen wir je nach Bedarf mit den Abteilungen Forst, Gewässer sowie den einzelnen Gemeinden, Grundbesitzern oder Grubenbetreibern in engem Kontakt.

Was kann man sich unter Aufwertungsprojekten vorstellen?

Bei Aufwertungsprojekten sollen bestehende Naturwerte verbessert werden. Beim letztjährigen Grossprojekt

«Naturschutzgebiet z’Hose» in Stein am Rhein wurde eine komplette Renaturierung durchgeführt, d. h., in dem Fall wurde eine normale, ehemals vom Rhein abgekoppelte Wiese in ein Feuchtgebiet zurückgeführt, welches direkt vom dynamischen Wasserstand des Flusses beeinflusst wird.

Kleinere Aufwertungen finden beispielsweise in Form von neuen kleinen Weiheraushebungen in Amphibienlaichgebieten statt. Da diese Gebiete einer stetigen Verlandung ausgesetzt sind, müssen sie in regelmässigen Abständen wieder ausgehoben werden. Zudem müssen immer wieder Naturschutzgebiete und Trockenwiesen durch Entbuschen vor dem Zuwachsen bewahrt werden.

Wir werden auch bei grösseren Bauprojekten, bei denen z. T. leider auch Naturlebensräume zerstört werden, miteinbezogen. Hier setzen wir uns in der Kaskade für die Erhaltung und, wenn nicht anders möglich für Wiederherstellungs- oder Ersatzmassnahmen ein.

Und welche Projekte werden durch Verträge mit Dritten realisiert?

Pflegevereinbarungen werden dort abgeschlossen, wo weder die Massnahmen der Direktzahlungsverordnung der Landwirtschaft noch die Waldbiodiversitäts-Richtlinien ausreichen, um den Bedürfnissen der vorhandenen Pflanzen und Tiere genügend Rechnung zu tragen. Durch diese Vereinbarungen haben einerseits wir die Gewissheit, dass die Pflegearbeiten langfristig im Sinne der Natur ausgeführt werden, und andererseits haben unsere Partner die Sicherheit, dass diese Aufwertungen finanziell abgegolten werden.

Wie wissen Sie jeweils, was zu unternehmen ist und was nicht?

Das Stichwort ist «Monitoring und Datenerhebung». Damit die

Natur geschützt werden kann, muss zuerst Klarheit darüber bestehen, welche Tier- und Pflanzenarten wo vorhanden sind. Diese Daten werden durch das PNA (selbst oder via Auftrag an Experten), Organisationen wie Pro Natura oder Dritten erhoben und fliessen unter anderem in Naturschutzinventare und Pflegekonzepte mit ein. Die wertvollen Trockenwiesen des Randen sind einzigartig in der Schweiz. Für die optimale Pflege und Förderung des Gebietes muss klar sein, welche Arten vorhanden sind und welche Unterstützung diese Arten benötigen.

Wir stehen in regelmässigem Kontakt mit den Landwirten, welche Bewirtschaftungsverträge mit uns abgeschlossen haben. Jährlich kontrollieren wir einen Teil der Vertragsflächen, um zu beurteilen, ob die Vertragsvereinbarungen eingehalten wurden und ob es allfällig noch Optimierungspotenzial zugunsten der Natur gibt. Für andere Projekte werden Fachexperten beauftragt, die sich mit den verschiedenen Arten auskennen und spezifische Fragestellungen beantworten können.

Wir sind zudem sukzessive dabei, Pflegekonzepte für alle Schutzgebiete zu erarbeiten oder erarbeiten zu lassen. So wissen wir, wie sich die Situation langfristig gesehen entwickeln soll.

Sie haben Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten angesprochen. Um was für Vereinbarungen geht es da? Wird der Einsatz von Pestiziden geregelt?

Nein, weniger. Die Thematik der Pestizide läuft über die Direktzahlungsverordnungen (DZV) des Bundesamtes für Landwirtschaft.

In den letzten Jahren haben wir vom Naturschutzamt aber trotzdem mit dem Landwirtschaftsamt eng zusammengearbeitet, um unsere Vertragsflächen und die Kulturflächen gemäss DZV auf eine Ebene zu bringen. Das Landwirtschaftsamt verfügt über ein Landwirtschafts-Informationssystem (Lawis), bei dem alle Landwirte ihre Landwirtschaftsflächen digitalisiert haben. So

können wir nun am Computer sehen, wo welche Kulturen liegen, seien es beispielsweise extensive Wiesen, Buntbrachen, Ackerkulturen oder Weiden.

Mit unseren Massnahmen und Forderungen bauen wir auf die DZV auf. Bei extensiven Wiesen bedeutet das, dass die Landwirte gemäss DZV bereits keinen Dünger einsetzen dürfen und durch einen Naturschutzvertrag zusätzlich beispielswiese der Schnittzeitpunkt vom 15. Juni auf den 1. August verlegt wird und ein Balkenmäher zur schonenderen Mahd eingesetzt werden muss, weil das für gewisse Pflanzen und Insekten von Vorteil ist. Für die Umsetzung dieser Massnahmen erhalten die Landwirte eine Zusatzentschädigung, den sogenannten NHG-Beitrag.

Sehr vieles von dem, was wir im Naturschutz in der landwirtschaftlichen Nutzfläche umsetzen, basiert jedoch auf dem Goodwill der Bauern, da sie sich an diesen Projekten nicht beteiligen müssen und der NHG-Beitrag im Vergleich zu den ausbezahlten Direktzahlungen nur sehr gering ist – dem Naturschutz stehen, verglichen mit den Direktzahlungen der Landwirtschaft , keine grossen finanziellen Mittel zur Verfügung, um die Landwirte für zusätzliche Leistungen zu entschädigen.

In Schaffhausen haben wir das Glück, dass wir auf unseren Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger zählen können, der seit 30 Jahren intensiv mit den Landwirten zusammenarbeitet. Die Landwirte kennen ihn und schätzen seinen Rat. Durch dieses Vertrauensverhältnis sowie unsere unkomplizierte Art zu agieren, sind wir in der Lage, gut mit den Landwirten zusammenzuarbeiten.

Sind Sie auch für die Neophytenbekämpfung zuständig? Und wie gehen Sie dabei genau vor?

Richtig, dafür sind wir ebenfalls zuständig. Wir beraten und geben Empfehlungen bezüglich der Neophyten (gebietsfremde

Problempflanzen) ab. In unseren Schutzgebieten nehmen wir die Bekämpfung selbst vor und engagieren Personen, die für die Überprüfung der einzelnen Stellen zuständig sind. Einen kantonalen Übersichts- bzw. Vorgehensplan haben wir allerdings nicht. Die Neophytenbekämpfung läuft grösstenteils über das interkantonale Labor, das über die gesamten gebietsfremden Problempflanzen den Überblick hat und für den Umweltschutz zuständig ist.

Wie ist das Verhältnis «Arbeiten draussen im Feld» und «Administrative Tätigkeiten im Büro» prozentual? Oder anders gefragt: Arbeiten Sie mehr in der Natur oder im Büro?

Ich erledige sehr viele administrative und vor allem projektorganisatorische Arbeiten, beteilige mich aber auch an der Projektumsetzung selbst. Das ist hauptsächlich Büroarbeit. Ich habe eine 80%-Stelle; und für circa 60 Stellenprozente bin ich mit organisatorischen und planerischen Aufgaben beschäftigt; dazu zählen Telefonate mit Landwirten, das Aufgleisen von Aufwertungsmassnahmen sowie die Auftragserteilung an Externe, die restlichen 20 Stellenprozente verbringe ich draussen; grundsätzlich würde ich gerne noch etwas mehr Zeit in der Natur verbringen, aber leider ist das nicht immer möglich.

Die Büroarbeit ist für die Sache eben auch wichtig; in den letzten Jahren haben wir beispielsweise die Daten der Naturschutzinventare digitalisiert und öffentlich zugänglich gemacht. Auf dem Web-GIS des Kantons Schaffhausen kann nun mit einem Klick auf alle Naturschutzinventare zugegriffen werden; das war vorher nicht möglich.

Diese Unterlagen wurden früher bei uns oder bei den Gemeinden in Ordnern gelagert und niemand wusste genau, welche Inventare wo aufbewahrt werden und wo genau sich die Inventarflächen

draussen befinden. Dank der technischen Möglichkeiten, der Unterstützung des Amtes für Geoinformation und grossem Arbeitsaufwand aller Beteiligten konnten diese Daten digitalisiert und zugänglich gemacht werden.

Diverse interne Projekte, welche den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Fachstellen verbessern, werden ebenfalls von mir begleitet.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf und Ihrer Arbeitsstelle besonders, was weniger?

Was ich an meinem Beruf sehr schätze, ist die grosse Vielfältigkeit; die Arbeit ist äusserst abwechslungsreich und dadurch wird es mir nie langweilig, was es mir auch unmöglich macht, einen typischen Arbeitstag zu beschreiben. Dadurch, dass wir eine kleine Fachstelle sind – was Fluch und Segen zugleich ist –, kann ich von Stellungnahmen zu Baugesuchen bis zur Beurteilung von Wiesen alles bearbeiten.

Aufgrund der kleinen Grösse der Fachstelle müssen wir ständig abwägen, welche Aufgaben wir priorisieren und in welcher Vertiefung wir sie bearbeiten – das finde ich sehr schade. Es gäbe noch so viele wichtige und spannende Projekte zugunsten des Naturschutzes, die wir gerne angehen und vertiefen würden, doch leider fehlt uns dazu die Kapazität.

Dass ich nach Jahren des Umherschweifens in meinem Heimatkanton arbeiten und dafür sorgen darf, dass es der Natur gutgeht, ist ein gutes Gefühl.

Welche Ausbildungen haben Sie absolviert und wie haben Sie die jetzige Arbeitsstelle erhalten?

Für meine Arbeit ist es sicher von Vorteil, wenn man über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Bereichen Ökologie, Biologie oder Umwelt verfügt. Ohne ein solches Studium ist es schwierig, zu wissen, welche Fragestellungen für ein Thema wichtig sind und wie Grundlagen, Daten oder Berichte fachlich

zu beurteilen sind.

Ich selber habe an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH Zürich) Biologie studiert, um mich anschliessend in Richtung Ökologie und Umwelt zu spezialisieren. Zudem habe ich im Bereich der Insektenkunde mein Doktorat abgeschlossen. Nach dem Studium habe ich bei der Butterfly Conservation in England ein 6-monatiges Praktikum absolviert und konnte aktiven Naturschutz in England kennen lernen, was sehr interessant war. Oder hätten Sie es gewusst: Viele Armeestützpunkte stellen Schutzgebiete für Schmetterlinge dar.

Nach meinem Auslandaufenthalt habe ich das Projekt «Rote Liste der gefährdeten baum- und erdbewohnenden Flechten der Schweiz» der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL unterstützt und danach bei der Wirkungskontrolle Biotopschutz Schweiz (WBS) mitgearbeitet. Die WBS untersucht den Zustand und die Entwicklung der wertvollen Biotope der Schweiz; der Zustand wird über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten überprüft.

Danach bin ich mit etwas Glück und eher zufällig hier in Schaffhausen gelandet. 2017 bin ich im Rahmen eines Praktikums, das ich über das Nationale Qualifizierungsprogramm BNF erhalten habe, zum Naturschutzamt gestossen.

Was motiviert Sie in Ihrer täglichen Arbeit?

Mir bereitet die Vielfalt der Natur grosse Freude, und dies ist mit ein Grund, weshalb ich mich auf Insekten spezialisiert habe, da sie über eine unglaubliche Vielfalt verfügen. Auch die Vernetzung der Natur ist sehr faszinierend. Für mich ist es wichtig, dass wir diese Artenvielfalt auch für künftige Generationen erhalten können. Es motiviert mich sehr und ich hoffe stark, dass weitere Generationen nach mir dieselbe Freude an der Natur und den verschiedenen Tieren und Pflanzen empfinden können wie ich. Was mir ebenfalls grossen Spass bereitet, ist die Zusammenarbeit mit Menschen; dazu habe ich

mit unseren Landwirten, den Mitarbeitenden anderer Fachstellen in der Verwaltung und auch den Gemeinden viel Gelegenheit.

Was schätzen Sie eher weniger an Ihrem Beruf?

Dass man dem Naturschutz oft noch zu wenig Beachtung schenkt. Wir kämpfen dafür, dass der Naturschutz etwa bei Bauherren, aber auch in anderen Abteilungen der Verwaltung den Stellenwert geniesst, den er meiner Meinung nach haben müsste. Oftmals wird der Naturschutz bei millionenschweren Bauprojekten nicht oder nur am Rande bedacht, obwohl die Gesetzgebung klar wäre.

Wie wird Ihr Beruf in Ihrem Umfeld wahrgenommen? Erhalten Sie Rückmeldungen dazu?

Sobald ich meine Arbeit näher erkläre und meine Freunde und Bekannten sehen, dass unsere Arbeit nicht nur im Büro, sondern oft in der freien Natur gemacht wird, sind sie sehr interessiert und finden es gut, dass sich jemand etwa für den Artenschutz einsetzt. Da der Kanton Schaffhausen vergleichsweise klein ist, können wir viele Arbeiten unkompliziert koordinieren und ausführen. Hier kennt jeder jeden, was ein grosser Vorteil, manchmal aber auch ein Nachteil sein kann. Wenn man es sich mit jemandem verscherzt, spricht sich das sehr schnell herum, insbesondere wenn diese Person über politische Macht verfügt oder im Dorf Bekanntheit geniesst, kann dies schwierig werden.

Gibt es beim Naturschutz auch Labels, die vergeben werden, wie zum Beispiel im Energiebereich?

Ich wüsste gerade von keinem Label, das wirklich hält, was es verspricht. Meist sind es leere Worte statt wirklicher Qualitätsmerkmale. Im Energiebereich ist es sehr einfach zu quantifizieren. Im Naturschutz hingegen kommt es sehr auf die Situation und die Gegebenheiten an. Die Unterschiede sind

teilweise sehr gross, wie beispielsweise die Trockenwiesen in Schaffhausen und Zürich – diese sind nicht miteinander vergleichbar. Somit ist es schwierig, überhaupt Kriterien für solche Labels festzulegen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Die interne Infrastruktur könnte noch optimiert werden, das heisst, die Zusammenarbeit und der Austausch unter den verschiedenen Abteilungen könnte noch besser sein. Anhand der Verwendung von Geoinformationssystemen ist der Austausch bereits einiges einfacher als früher. Zudem würde ich es als wichtig erachten, dass dem Naturschutz mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden, dies auch mit Blick auf die Pensionierung von Martin Bolliger in zirka 5 Jahren. Was er an Arbeit leistet, ist enorm, das könnten wohl zwei Personen zusammen nicht stemmen.

Stehen Sie auch mit kommunalen Naturschutzvereinen in Kontakt?

Sie entfalten ihre Tätigkeit weitestgehend selbstständig. Bei Fragen steht ihnen jedoch Martin Bolliger zur Verfügung und gibt ihnen gerne Auskunft. Wenn wir sehen, dass etwas gemacht werden könnte, gehen wir auf die Naturschutzvereine zu und binden sie auch stark in unsere Arbeit mit ein. Die Zusammenarbeit etwa mit dem Verein für Fledermausschutz in Schaffhausen ist sehr eng. Wir sind auf die Unterstützung dieser Organisationen und der dahinterstehenden Personen angewiesen und sind auch sehr dankbar dafür – ohne die Naturschutzvereine würde der Artenschutz nicht funktionieren.

Erzählen Sie uns etwas über sich: Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

An meinem Wohnort in Merishausen geniesse ich die Spaziergänge nach der Arbeit oder am Wochenende sehr. Ausserdem lese ich sehr gerne Science-Fiction-/Fantasy-Literatur und zeichne Comics. Mein zeichnerisches Können ist in die Altgras-Tafel

für den Kanton Schaffhausen eingeflossen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Causa «Ritzmann» – Keine Praxisänderung

geschrieben von Lea Sturm | November 26, 2020

Die Kündigung ist doch nicht nichtig. Dem Unrechtsgehalt einer Kündigung kommt keine erhöhte Bedeutung zu.

Das Bundesgericht heisst die von der Universität Zürich gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich erhobene Beschwerde teilweise gut und weist die Sache zu neuem Entscheid an die Vorinstanz zurück.

Nachdem im September 2012 kritische Berichterstattungen über den damaligen Kurator des medizinhistorischen Museums der Universität Zürich, Christoph Mörgeli, in einer Tageszeitung erfolgten, erhob die Staatsanwaltschaft mit dem Verdacht auf Amtsgeheimnisverletzung Beweismittel gegen die damalige Mitarbeiterin des medizinhistorischen Instituts, Iris Ritzmann. Sie wurde in der Folge vom Vorwurf der Amtsgeheimnisverletzung freigesprochen.

Im Verfahren gegen die im Zusammenhang mit dieser sogenannten «Affäre Mörgeli» bereits im Jahr 2013 ausgesprochenen Kündigung von Iris Ritzmann kam das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich in seinem Urteil vom 14. November 2019 zum Schluss, dass die Kündigung nichtig sei und insofern nach wie vor ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis bestehe.

Die Universität Zürich zog das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich mit Beschwerde ans Bundesgericht weiter (wir

berichteten: Ausgabe Januar/Februar 2020).

Urteil des Bundesgerichts

Gemäss der Medienmitteilung des Bundesgerichts wurde die Beschwerde der Universität Zürich von der Ersten sozialrechtlichen Abteilung des Bundesgerichts an der öffentlichen Beratung am 3. November 2020 in Luzern nun teilweise gutgeheissen und die Angelegenheit zu neuem Entscheid an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich zurückgewiesen.

Vom Bundesgericht nicht beanstandet wurde, dass das Verwaltungsgericht auch im personalrechtlichen Verfahren von der Unverwertbarkeit der im Strafverfahren erhobenen Beweismittel ausgegangen ist und die Kündigung als missbräuchlich beurteilte.

Indes habe das Verwaltungsgericht insofern willkürlich entschieden, als es auf Nichtigkeit der Entlassung geschlossen habe. Vielmehr hätte es die Kündigung nur als unrechtmässig erachten und der Betroffenen dafür eine entsprechende Entschädigung zusprechen dürfen. Mangelhafte Verfügungen – wie diejenige zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses – seien in der Regel nicht nichtig. Das Zürcher Personalgesetz kenne keine Nichtigkeit, d. h. keine absolute Unwirksamkeit von Verfügungen. Die Hürde zur Annahme der Nichtigkeit einer Entlassung müsse deshalb – so das Bundesgericht – hoch angesetzt werden.

Im vorliegenden Fall sei für das Bundesgericht nicht erkennbar, inwiefern die vom Verwaltungsgericht zur Beurteilung der Nichtigkeit zu Recht herangezogenen Kriterien der Evidenztheorie erfüllt sein sollen. Indem das Verwaltungsgericht ohne beziehungsweise mit einer anderen Begründung auf Nichtigkeit geschlossen habe, sei es in Willkür verfallen.

Anmerkungen

Eine ausschliesslich auf unrechtmässig erlangte Beweismittel abgestützte Kündigung stellt auch für das Bundesgericht eine mangelhafte Verfügung dar. Der Bedeutung, welche das Verwaltungsgericht dem Unrechtsgehalt zumass, konnte die Mehrheit der Bundesrichter jedoch nicht folgen: Mangelhafte Verfügungen seien grundsätzlich nicht nichtig. Auch das Zürcher Personalgesetz sehe in solchen Fällen keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vor. Die Hürden für die Annahme, dass eine mangelhafte Kündigung entgegen dem gesetzgeberischen Willen nichtig ist, bleiben damit weiterhin hoch.

Nur dann, wenn der Mangel besonders schwer und offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird, ist eine mangelhafte Kündigung auch nichtig und wird damit quasi als inexistent betrachtet.

Damit bestätigt das Bundesgericht seine bisherige Rechtsprechung, dass ungerechtfertigte Kündigungen in der Regel zu Entschädigungsansprüchen, nicht aber zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch führen. Dem Unrechtsgehalt einer missbräuchlichen Kündigung wird somit auch künftig keine erhöhte Bedeutung zukommen. Das Verwaltungsgericht wird nun über die Entschädigungshöhe und über eine allfällige Abfindung zu befinden haben.

Überbrückungsrente

geschrieben von Lea Sturm | November 26, 2020

Am 19. Juni 2020 verabschiedete das Parlament ein neues Gesetz, um die soziale Sicherheit älterer Arbeitslosen zu verbessern. Mit 48 400 Unterschriften, die bis zum Ende der

Referendumsfrist am 8. Oktober 2020 zusammenkamen, wurden die für das Referendum nötigen 50 000 gültigen Unterschriften knapp verfehlt. Gemäss dem neuen Gesetz sollen arbeitslose Personen, die nach dem 60. Altersjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, bis zum Bezug der Altersrente unter bestimmten Voraussetzungen Überbrückungsleistungen erhalten.

Der Verlust der Arbeitsstelle ist für alle Betroffenen schwierig. Für jüngere Erwerbslose ist es in der Regel aber einfacher, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Laut einem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) dauert die Stellensuche von über 50-Jährigen 1,5 Mal länger als die gesamtschweizerische Durchschnittsdauer und mehr als doppelt so lange wie diejenige der 15 bis 24-jährigen Stellensuchenden. Insbesondere Erwerbslose über dem 55. Altersjahr sind sodann einem hohen Langzeitarbeitslosenrisiko ausgesetzt.

Trotz des gesetzlich verankerten speziellen Entschädigungs-/Taggeldsystems, welches ihnen bei einer Beitragszeit von mindestens 22 Monaten einen Anspruch auf maximal 520 Taggelder gewährt, droht bei älteren Arbeitslosen vermehrt die Gefahr einer Negativspirale.

Erlischt der Anspruch auf die Arbeitslosenentschädigung, müssen die Betroffenen auf ihr Vermögen und auf ihr Altersguthaben zurückgreifen. Nicht selten müssen sie letztlich Sozialhilfeleistungen beziehen. Dies führt letztlich dazu, dass die Altersleistungen bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters stark reduziert werden. Um dies zu verhindern, stellte der Bundesrat im Mai 2019 mehrere Massnahmen vor, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung umgesetzt werden sollen. Dazu gehören insbesondere:

- kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über 40 Jahren;

- Anrechnung von Aus- und Weiterbildungen;
- Impulsprogramm für schwer vermittelbare Stellensuchende (z. B. Coaching, Mentoring, Beratung);
- Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen für über 60-jährige ausgesteuerte Erwerbslose.

Gegenstand des neuen Bundesgesetzes über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) ist die Deckung des Existenzbedarfes von Arbeitslosen, die trotz aller Massnahmen und aller Bemühungen um Wiedereingliederung in die Arbeitswelt keine neue Arbeitsstelle finden und nach Erreichung des 60. Altersjahres aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden.

Voraussetzungen für Überbrückungsleistungen

Überbrückungsleistungen stehen nur Personen zu, deren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Vollendung des 60. Altersjahres erlischt. Darüber hinaus müssen zur Anspruchsberechtigung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die anspruchsberechtigte Person muss mindestens 20 Jahre mit einem jährlichen Erwerbeinkommen in der Höhe der BVG-Eintrittsschwelle (Betrag 2020: Fr. 21 330.00) versichert gewesen sein; mindestens fünf der insgesamt 20 Beitragsjahre müssen nach dem 50. Altersjahr liegen;
- Die berechtigte Person darf nicht bereits einen Anspruch auf eine Altersrente der AHV oder eine Invalidenrente der IV haben;
- Das Reinvermögen darf bei Alleinstehenden nicht mehr als Fr. 50’000 und bei Ehepaaren nicht mehr als Fr. 100’000 betragen; der Ertrag aus Wohneigentum wird dem Einkommen angerechnet; nicht berücksichtigt wird hingegen der Wert von selbstbewohntem Wohneigentum;
- Zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf Überbrückungsleistungen muss die berechtigte Person

ihren Wohnsitz zwingend in der Schweiz haben.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, werden die Überbrückungsleistungen grundsätzlich bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters ausgerichtet. Wird die Altersrente vorbezogen und ist zu diesem Zeitpunkt bereits absehbar, dass ein Anspruch auf Ergänzungsleistungen zur ordentlichen Altersrente besteht, endet die Berechtigung auf Bezug von Überbrückungsleistungen.

Höhe der Überbrückungsleistungen

Die Höhe der Überbrückungsleistungen entspricht der Differenz zwischen den anerkannten Ausgaben und den anrechenbaren Einnahmen. Die Berechnung entspricht damit grundsätzlich derjenigen für die Ergänzungsleistungen, unterscheidet sich davon aber in zwei Punkten:

- Die Pauschale für den allgemeinen Lebensbedarf ist bei der Überbrückungsleistung 25% höher als bei den Ergänzungsleistungen; damit werden insbesondere die Krankheits- und Behinderungskosten abgegolten;
- Die Überbrückungsleistung ist nach oben begrenzt; Mit Fr. 43 762 pro Jahr für Alleinstehende und Fr. 65 644 pro Jahr für Ehepaare beträgt die Obergrenze den 2,25-fachen Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf der Ergänzungsleistungen.



Ausblick

Rund 2 600 Personen werden jährlich im Alter von 60 Jahren ausgesteuert. Das Bundesamt für Sozialversicherungen geht davon aus, dass sich die Anzahl Anspruchsberechtigter nach einer Einführungsphase auf durchschnittlich rund 4 400 Personen pro Jahr einpendelt.

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes sollen sowohl dessen finanzielle Auswirkungen sowie dessen Effekt auf die Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen evaluiert werden. Über Umsetzung und Wirkung des Gesetzes hat der Bundesrat dem Parlament Bericht zu erstatten und aufgrund der in den fünf Jahren gesammelten Erfahrungen Anpassungen auf Gesetzes- und Verordnungsstufe vorzubringen, sofern es der Zweck des Gesetzes, nämlich die soziale Absicherung älterer Ausgesteuerter zu verbessern, erfordert.

Zugbegleitdienst

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 26, 2020

Seit fast 30 Jahren fährt René Bäselt von Berufs wegen Bahn. Er hat in dieser Zeit nicht nur zigtausende Kilometer zurückgelegt, sondern auch einiges einstecken müssen. Bäselt, der inzwischen als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn tätig ist, wurde geschlagen, getreten, gewürgt, angespuckt und schwer beleidigt. Trotz allem kann er sich keinen interessanteren Beruf vorstellen. Nur eines, sagt er, störe ihn: «Es gibt kaum Leute, die im Notfall helfen.»

«Viele tragen ihre Maske. Es gibt auch welche, die sie erst im Zug aufsetzen oder wenn jemand guckt. Bei anderen hängt sie unterm Kinn, bis wir sie auffordern, Mund und Nase zu bedecken. Aber einen direkten Verweigerer hatte ich persönlich noch nicht», sagt René Bäselt.

«Ich weiss aber von Kolleginnen und Kollegen, die andere Erfahrungen gemacht haben, dass sie sich von der zusätzlichen Aufgabe, die geltenden Hygienevorschriften zu kontrollieren und die Maskenpflicht durchzusetzen, überfordert und alleingelassen fühlen», räumt der Berliner ein, der als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn nicht nur die Verantwortung für die Fahrgäste in den IC- und ICE-Zügen trägt, sondern auch für sein mitreisendes Team.

«Tatsache ist, dass wir Zugbegleiter das Hausrecht der Bahn in den Zügen ausüben. Wir sind aber erstens keine Vollstreckungsorgane und zweitens viel zu wenige, um in einem gut besetzten Zug im Sinne der Gesundheit aller jene in die Schranken weisen zu können, die sich nicht an die Regeln halten.»

Die auch auf Druck seiner Gewerkschaft erfolgte Zusage der Bahn, Sicherheitspersonal zu engagieren, das die Maskenpflicht durchsetzen und Bussgelder erheben soll, hält Bäselt, der im

GDL-Bezirk Nord-Ost den Arbeitskreis Zugbegleitdienst leitet und in dieser Funktion auch Mitglied des Bezirksvorstandes ist, für eine vernünftige Idee. «Bisher haben wir die angekündigte Entlastung aber noch nicht zu spüren bekommen», stellt er klar.

«Die Bahn scheint sich nicht immer bewusst zu sein, dass sie als Arbeitgeberin auch eine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten hat», fügt der 50-jährige Berliner dann eher nachdenklich hinzu, «jüngstes Beispiel: die von der Bahn Ende Juli in den sozialen Medien verbreitete Denunzierungsaktion, in der unsere Fahrgäste aufgefordert wurden, Zugbegleitpersonal, das angeblich keine Maske trug oder die Durchsetzung der Maskenpflicht vernachlässigt haben soll, über einen bestimmten Link zu melden.

Weil es Proteste hagelte – auch seitens der GDL – wurde die Aktion ziemlich schnell wieder aus dem Netz genommen. Vom Wahrheitsgehalt einer solchen anonymen Anzeige einmal abgesehen, trägt so etwas nicht gerade dazu bei, dass die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeitgeberin identifizieren, geschweige denn sicher fühlen.»

Übergriffe gab es schon immer

Dabei spielt gerade das Thema Sicherheit im Berufsalltag des Zugbegleitpersonals eine grosse Rolle. «Dass die Medien, die derzeit wieder verstärkt über gewalttätige Übergriffe auf Zugbegleiter berichten, einen Zusammenhang mit Corona herstellen und die Ursachen im Frust der Fahrgäste gegenüber den Hygienemassnahmen verorten, ist nachvollziehbar, trifft den Kern der Sache aber nur am Rande», gibt René Bäselt zu bedenken.

«Übergriffe hat es schon immer gegeben. Mich hat es in den 1990ern zum ersten Mal erwischt, als ich noch auf dem Interregio gefahren bin.» Damals war der Hardrockfan – von Statur und Körpergrösse kein Fliegengewicht – von vier Punks

angegriffen, getreten und geschlagen worden. «Der Angriff ist in keiner Statistik vermerkt, weil ich nicht zum Arzt gegangen bin, obwohl ich am Schienbein und am Knöchel verletzt worden war. Ich habe den Vorfall am Ende der Schicht ins Dienstbuch des Disponenten eingetragen – und das war es.»

2017 traf es Bäselt erneut: «Bei einer Fahrkartenkontrolle im ICE ist ein Passagier ohne Ticket ausgerastet. Er hat mir das Handgelenk brutal überdehnt und hätte mir vermutlich die Hand gebrochen, wenn nicht ein kleiner, vermutlich arabischstämmiger Mann den Angreifer gepackt und so in den Griff genommen hätte, dass der sich so lange nicht mehr bewegen konnte, bis die Bundespolizei ihn abgeholt hat.»

Der Vorfall ereignete sich in einem voll besetzten Grossraumwagen, erinnert sich Bäselt. «Da sassen Kräftigere und haben zugeschaut, wie der mir ohne Vorwarnung an den Kragen gegangen ist. Es gibt leider kaum Leute, die helfen.»

Die Verletzung am Handgelenk war dann doch so erheblich, dass René Bäselt zum Arzt ging und eine Krankschreibung bekam. «Ich habe sogar Anzeige erstattet, aber nie mehr etwas gehört, da die betreffende Person, die einen Migrationshintergrund hatte, nirgendwo auffindbar war.»

Hohe Dunkelziffer

Vor und nach den beiden brutalen Attacken habe es weitere Vorfälle gegeben, räumt der leidenschaftliche Eisenbahner ein, der seinen Berufsweg 1987 als Siebzehnjähriger mit der Ausbildung zum Facharbeiter für Eisenbahnbetrieb bei der Deutschen Reichsbahn begonnen hatte.

«Neben den körperlichen Angriffen sind es die verbalen Attacken, denen fast alle, die im Zugbegleitdienst arbeiten, schon mal ausgesetzt waren.» Er selbst sei schon sehr beleidigt und mit Ausdrücken geschmäht worden. «Die Spannweite reicht von Kleingeist bis hin zu weit bösartigeren Ausdrücken,

die ich nicht näher ausführen möchte», sagt Bäselt. «Meines Erachtens liegt die Dunkelziffer bei den Verbalattacken noch weit höher als bei den weniger folgenschweren körperlichen Übergriffen wie Schubsen oder am Ärmel reissen.»

Viele Kollegen würden solche Vorfälle eher runterspielen, statt Meldung zu machen: «Ich erlebe auch, dass Kolleginnen und Kollegen sich entweder nicht die Zeit nehmen, ein Formular dafür auszufüllen, oder gar nicht wissen, dass es hierfür ein Formular gibt. Im Rahmen der Digitalisierung sollte es doch inzwischen möglich sein, derartige Vorfälle über das Diensthandy oder -tablet direkt zu versenden: sei es nun per App oder per Link zu einem Online-Formular.»

Mit Besorgnis blickt René Bäselt auch auf die Personalsituation im Regionalverkehr. «Im Fernverkehr sind wir im Zugbegleitdienst mindestens zu zweit und haben in den Bordbistros oder Speisewagen noch zwei oder drei ‹Gastros› an Bord. Auf den Regios ist nur eine Person, denen in den modernsten Zügen nicht einmal mehr ein Dienstabteil zur Verfügung steht.»

Mehr wirksame Sanktionen

Erst vor ein paar Tagen habe ihm eine Kollegin erzählt, dass sie in einem Regionalzug von vier Männern angegriffen wurde. In diesem Fall seien Fahrgäste eingeschritten. Aber was ist, wenn so etwas spät am Abend passiert, wenn der Zug fast leer ist? «Schwierig, selbst wenn es ein Mann ist, der diese Schicht fährt», sagt Bäselt ernst.

In welchem Ausmass Zugbegleiterinnen über die üblichen Respektlosigkeiten und Zumutungen hinaus auch sexuelle Belästigungen erdulden müssen, ist sogar für den engagierten Gewerkschafter schwer zu durchdringen. «Das Thema sexuelle Übergriffe kann ich nur sehr schwer beurteilen, weil derartige Delikte nur selten – und wenn, dann erst sehr spät oder anonym

– dokumentiert werden. Hier sprechen die Ergebnisse der aktuellen GDL-Umfrage ‹Mit Sicherheit› eine eindeutige Sprache.»

Was tun? «Mehr und wirksame Sanktionen gegen Gewalttäter verhängen und sie nicht – wie wir alle es schon erlebt haben – gleich wieder laufen lassen: Eine bessere Strafverfolgung wäre die logische Konsequenz.»

René Bäselt könnte sich aber auch vorstellen, dass er und seine Kolleginnen und Kollegen im Zugbegleitdienst für ihre eigene Sicherheit dazulernen. «Die Bahn bietet zwar Deeskalationsschulungen an; was einem dort beigebracht wird, ist aus meiner Sicht aber mit der Realität nicht vereinbar. Besser wäre es, einfache Techniken zu vermitteln, mit denen man sich schützen kann, indem man lernt, auf engstem Raum zu agieren, sich im Notfall aus einer brenzligen Situation befreien zu können oder einem Angriff auszuweichen. Hierbei kommt es auch auf die Körpersprache an, die dem Gegenüber vermittelt ‹Fass’ mich nicht an!›

Tatort Eisenbahn

> Bahnmitarbeiterinnen und -mitarbeiter leben zunehmend gefährlich. Das belegen nicht nur die Ergebnisse der von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) bundesweit bei 2 500 Zugbegleitern und Lokführern aller Eisenbahnverkehrsunternehmen durchgeführten und im Juni 2020 veröffentlichten Onlinebefragung «Mit Sicherheit» (mehr dazu im «hintergrund» ab Seite 15). Auf eine parlamentarische Anfrage der Linken-Fraktion räumte auch die Bundesregierung eine erhebliche Zunahme registrierter Angriffe von bundesweit 1 876 (2015) auf 2 558 im Jahr 2019 ein. Wenig Anlass zu Optimismus bieten auch die ersten Zahlen für das laufende Jahr. Wie die Deutsche Presse-Agentur (dpa) Ende August berichtete, registrierte die

> Deutsche Bahn (DB) allein im Mai und Juni 2020 bundesweit zwischen 89 und 117 Körperverletzungen an ihren Mitarbeitern, wobei in 9 bis 13 Prozent der Fälle von einem Corona-Bezug auszugehen sei. Bei Beleidigungen, Bedrohungen und Nötigungen lasse sich vermutlich jeder fünfte Vorfall auf die Corona-bedingten Einschränkungen zurückführen.

Autorin: Christiane Bonath
Fotos: Jan Brenner

«dbb magazin», Oktober 2020

Alternative Anlagen

geschrieben von Urs Graf | November 26, 2020
Obligationen mit hohen Zinsen können für kleine Anleger*innen interessante «Alternative Anlagen» in diesen zinslosen Zeiten sein.

Auf dem Bankkonto erhält man praktisch keinen Zins mehr, die Banken erheben zusätzliche Gebühren, und man muss bei grösseren Summen auf dem Konto sogar mit Negativzinsen rechnen. Wie kann man als kleine Anleger*innen diesem Dilemma ausweichen? Bei allen Anbietern von Finanzprodukten erhalten Sie als Antwort auf diese Fragen meist ein Angebot einer sogenannten Alternativen Anlage.

Was sind Alternative Anlagen?

Alternative Anlagen investieren in nichttraditionelle Vermögenswerte wie Infrastruktur, Immobilien und Private Equity und sind Strate-gien, die mit nichttraditionellen

Methoden, wie Leerverkauf und Leverage operieren. Es empfiehlt sich bei diesen Anlagen, nur in zwei Kategorien, Private Equity oder Private Dept, zu investieren.

Was bedeutet Private Equity/Private Dept?

Private Equity sind vom Unternehmen selbst herausgegebene Eigenkapitalfinanzierungen (Aktien), die am Erfolg der Firma partizipieren und nicht zurückbezahlt werden müssen. Private Dept sind vom Unternehmen selbst herausgegebene Obligationen. Diese gelten als Schulden des Unternehmens, die verzinst werden und die zurückbezahlt werden müssen.

Private-Dept-Obligationen, welche Arten gibt es?

Obligationen sind festverzinsliche Wertpapiere, die von privaten Unternehmen, Staaten und Kantonen herausgegeben werden, um einen Finanzierungsbedarf abzudecken oder Wachstum zu finanzieren. Es gibt Obligationen, die an der Börse gehandelt werden, und Obligationen, die privat herausgegeben werden. An der Börse gehandelte Obligationen können jederzeit zum Marktpreis verkauft werden. Nichtbörsenkotierte Obligationen kann man während der Laufzeit nicht verkaufen. Dafür zahlen diese einen höheren Zins aus.

Wieso zahlen Emittenten von nichtbörsenkotierten Obligationen mehr Zins?

Da die Banken durch die gesetzlichen Vorgaben nicht mehr alle Kreditanfragen befriedigen können, obwohl sie eigentlich wollten und auch nach Prüfung des Kreditnehmers auch könnten, ist es für den Emittenten einer nichtbörsenkotierten Obligation nicht nur sinnvoller, sondern meist auch günstiger, den Anleger*innen einen höheren Zins zu zahlen, als keinen Kredit zu erhalten. Die Zinsen liegen derzeit zwischen 3,25%

und 5% pro Jahr.

Was ist das Risiko bei einer Anlage in Obligationen?

Besonders Schweizer Anleger wissen nach dem Schicksal der Swissair, dass jedes Finanzprodukt einen Totalverlust erleiden kann. Das Ausfallrisiko von börsenkotierten und nichtbörsenkotierten Obligationen ist gleich zu gewichten, es hängt immer von der Qualität (der Bonität) des Unternehmens ab.

Wie minimiert man das Risiko?

Man legt den Betrag fest, den man sich leisten kann, über eine gewisse Zeit zu besseren Zinsen anzulegen. Dann verteilt man diesen auf mehrere Obligationen. Weiter legt man in Schweizer Franken an, damit kein Währungsrisiko besteht.

Zusammenfassung

Es gibt sie also noch, die interessanten Alternativen Anlagen. Höher verzinste nichtbörsenkotierte Obligationen bieten sich auch für die kleineren Anleger*innen an. Man vermeidet damit Negativzinsen, sie sind leicht verständlich, und sie zahlen jährlich einen attraktiven Zins.

Protokoll

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 26, 2020

Anwesend:

41 Mitglieder (inkl. Vorstand, Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)

Bericht/Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme der 104. Generalversammlung. Wegen Covid-19 wird die Generalversammlung erst heute abgehalten.

Die ursprünglich auf den 4. Juni 2020 terminierte GV musste auf das heutige Datum 17. September 2020 verschoben werden.
Der Präsident ist froh, dass die GV heute durchgeführt werden kann. Er dankt für das Erscheinen.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli (kommt etwas später)
- Christian Bünter, Personalchef
- Helga Stalder, Geschäftsführerin Staatspersonalverband des Kantons Luzern
- Nicole Schütz, ehemaliges Vorstandsmitglied SPVL

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die beiden Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, die beiden Ehrenmitglieder Robi Bühler und André Zumthurm, unsere beiden Vorstandsmitglieder Peter Meier und Jörg Moser sowie Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl AG, und Urs Stauffer, Präsident öffentliches Personal Schweiz.

Sie ersetzt Nicole Schütz, welche die PKOM wegen Stellenwechsel verlassen hat. Nicole Schütz war ebenfalls Mitglied im Stadtpersonalverband.
Der Vorstand des Stadtpersonalverbandes möchte nun gerne Miriam Emmenegger in den Vorstand wählen lassen und beantragt deshalb, Punkt 5 der Traktandenliste wie folgt zu ergänzen «Ersatzwahl in den Vorstand».

Peter Hofstetter fragt die Anwesenden, ob sie mit diesen formellen Angaben und der Änderung der Traktandenliste einverstanden seien. Es sind alle einverstanden.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung sowie mit der vorgängig erwähnten Änderung durchgeführt.

Es sind heute 37 Mitglieder anwesend.

Stimmenzählerin ist Katja Coray.

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2019
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2020 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)
5. Wahlen Vertrauensleute, Ersatzwahl in den Vorstand
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2019

Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im «ZV Info» sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2019 und 2020. Dieser wird im ZV-Info Nr. 10 vom Oktober 2020 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert Josef Zimmermann, da der Kassier Jörg Moser ferienabwesend ist. Josef Zimmermann erläutert die Rechnung 2019.
Die Jahresrechnung 2019 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 24 204.35 und Erträgen von Fr. 25 530.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1 325.65 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2019 auf Fr. 27 112.64.

Die Arbeit von Jörg Moser wird verdankt.

Die Rechnung 2019 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Katja Coray liest den Revisorenbericht vor.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Für den Revisorenbericht wird Katja Coray und Theo Lamberts gedankt.

4. Budget 2020 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Josef Zimmermann orientiert über das Budget 2020. Es sind Einnahmen von Fr. 26 000.– und Ausgaben von Fr. 25 500.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehrertrag von Fr. 500.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2020 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist bescheiden. Zurzeit hat der SPVL genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag nicht anpassen.

Die Rechnung für den Mitgliederbeitrag 2020 wurde bereits im Juni an die Mitglieder verschickt, unter Vorbehalt der Genehmigung des Mitgliederbeitrages durch die Generalversammlung.

5. Wahlen Vertrauensleute, Ersatzwahl in den Vorstand

Wahl Vertrauensleute

Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten auf und gibt deren Abteilung bekannt. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Inputs.

Alfred Schnyder, Vertrauensperson für die ewl Rohrnetz AG, hat seinen Rücktritt bekannt gegeben. Als Ersatz hat sich Elvis Tanushi zur Verfügung gestellt. Elvis Tanushi wird einstimmig gewählt.

Ersatzwahl Vorstand

Miriam Emmenegger hat sich bereit erklärt, im Vorstand des SPVL mitzuarbeiten. Sie arbeitet beim Stab Sozial- und Sicherheitsdirektion und stellt sich kurz vor.

Sie wird einstimmig gewählt und mit einem kräftigen Applaus willkommen geheissen.

6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

7. Verschiedenes

Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli

Beat Züsli wirft einen Blick zurück auf den September 2019.

Damals hätte es als unvorstellbar erschienen, welche Veränderungen mit Covid-19 auf uns zukommen würden: Veränderung im Arbeitsleben, Homeoffice als Teil der Arbeitskultur, Einbruch des Tourismus in der Stadt Luzern, Veränderungen im Kulturbereich, im Kino, bei Sportanlässen. Er erinnert an den Freitag, 13. März 2020, als der Bundesrat beschlossen hatte, alle Schulen in der Schweiz für unbestimmte Zeit zu schliessen. Ganz viele Massnahmen mussten innerhalb kurzer Zeit entwickelt, aufgegleist und umgesetzt werden.

Beat Züsli dankt herzlich allen Mitarbeitenden der Stadt Luzern für ihren Einsatz und die tolle Leistung während der schwierigen Corona-Zeit. Das Dienstleistungsangebot der Stadt Luzern konnte fast vollständig aufrechterhalten werden, was ein besonderer Verdienst aller Mitarbeitenden der Stadt Luzern sei.

Dass Solidarität, Zusammenarbeit und Zusammenstehen sehr wichtig seien, habe die Krise gezeigt. Auch gerade deshalb sind sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen ein grosses Anliegen von Beat Züsli.

Beat Züsli bedankt sich nochmals bei allen Arbeitenden und auch den Pensionierten für die grosse Arbeit und das grosse Engagement, jetzt oder auch zu früheren Zeiten.

Verabschiedung von Nicole Schütz

Präsident Peter Hofstetter dankt Nicole Schütz für ihre sehr kompetente, zuweilen auch kritische Arbeit während vier Jahren im Vorstand des Stadtpersonalverbandes und auch als Mitglied der Pensionskommission. Nicole war eine sehr hilfsbereite und angenehme Vorstandskollegin. Sie verlässt den Stadtpersonalverband, da sie eine neue Arbeitsstelle in Zürich angetreten hat. Sie erhält als Dank für ihre wertvolle Arbeit einen Gutschein eines Sportgeschäftes in Luzern überreicht.

Helga Stalder, seit 15 Jahren Geschäftsführerin des Staatspersonalverbandes des Kantons Luzern

Helga Stalder nimmt die Gelegenheit wahr, einige Unterschiede zu ihrem Verband aufzuzeigen. Nach vielen Jahren Arbeit im Staatspersonalverband geht sie nun in Pension und übergibt ihr Amt der neuen Geschäftsführerin Inge Lichtsteiner.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, an die Gäste und an das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.20 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.